ESTIMATES

Status of Women Canada

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

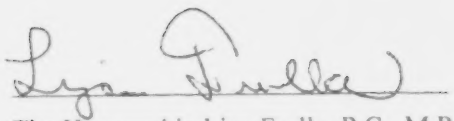
Catalogue No.: BT31-2/2006-III-65
ISBN 0-660-62738-8

105-04118/

Status of Women Canada

2005-2006

Report on Plans and Priorities



The Honourable Liza Frulla, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Minister responsible for Status of Women

Table of Contents

SECTION I – OVERVIEW 1

Message from the Minister 1
Summary Information 2
Plans and Priorities 3

SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME 9

Analysis by Program Activity 9
Strategic Outcome: Gender equality and the full participation of women in the economic, social, cultural and political life of Canada. 9
Program Activity: 1. Promote Equitable Public Policy 10
Program Activity: 2.0 Build knowledge and organizational capacity on gender equality 12

SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION 17

Management Representation Statement 17
Organizational Information 18
Planned Spending 19
Program by Activity 20
Voted and Statutory Items Listed in Main Estimates 21
Net Cost for SWC for the Estimates Year 21
Details on Transfer Payments Program for SWC 22

SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST 23

Corporate Services 23

Annex A: Contact Information 25

Annex B: Reader Feedback Form 27

SECTION I – OVERVIEW

Message from the Minister

Minister of Canadian Heritage and
Minister responsible for Status of Women

Ministre du Patrimoine canadien et
ministre responsable de la Condition féminine

Ottawa, Canada K1A 0M5

As Minister of Canadian Heritage and Minister responsible for Status of Women, I am proud to present this *Report on Plans and Priorities (2005–2006)* for Status of Women Canada to Parliament and to all Canadians. This report outlines Status of Women Canada's objectives for the coming year and indicates how it will contribute to our mission of "Creating Canada Together."

An essential part of the Canadian Heritage Portfolio, Status of Women Canada is responsible for developing and implementing the Agenda for Gender Equality, the Government of Canada's strategy to ensure that gender equality becomes a reality in the 21st century and beyond. In 2005-2006, while continuing to work across the Government of Canada to develop and implement strategies to advance gender equality, Status of Women Canada will focus on ending violence against women – particularly Aboriginal women, and strengthening accountability mechanisms, including the acceleration of the systematic use of gender-based analysis.

I am pleased to be able to count on the support and commitment of Crown Corporations and organizations like Status of Women Canada to help carry out the many responsibilities of this Portfolio, which include increasing the cultural vitality of our communities, preserving our multicultural heritage, promoting our official languages, ensuring equal opportunity, and making Canada's voice heard on our large broadcasting networks.

Together, we will make sure that citizens of all ages can make the most of their creativity, talent, and skills so that our entire society can benefit. Together, we will work to make Canada a prosperous country, distinguished by its diversity, openness, cultural vitality, and spirit of innovation.

Liza Frulla

Summary Information

In 1971, in response to the recommendations of the Report of the Royal Commission on the Status of Women, the Government of Canada appointed the first federal Minister responsible for the Status of Women with a mandate to establish a policy agenda to achieve women's equality.

In 1976, the Government of Canada established Status of Women Canada (SWC) as the federal entity to "co-ordinate policy with respect to the Status of Women and administer related programs" (order in council 1976-779).

The *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, as well as Canada's adherence to the *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women* and commitment to implement the United Nations *Beijing Platform for Action (1995)*, further strengthen the mandate of SWC.

Although the size of SWC relative to other federal departments and agencies is small, its mandate is vast and far-reaching. Canada's approach to advancing gender equality recognizes that gender is a factor in our economic, social, cultural and political systems — and that women's unequal status is rooted in, and perpetuated by, systemic causes. The concept of gender equality recognizes that treating women and men identically will not ensure equality in outcomes, because women and men experience different social relations and living conditions. It also recognizes that factors such as ethnicity and race, women's socio-economic, refugee, immigrant and aboriginal status, age, disability, language, religion, sexual orientation, family arrangements and income further compound women's inequality.

While SWC is the coordinating agency for the advancement of gender equality, it is not the sole component of Canada's national machinery. Each federal department is responsible for implementing the government's commitment to gender equality and for having gender-based analysis incorporated within its substantive work and mandate. Therefore, SWC continues to work across the Government of Canada, with other orders of government, civil society and international partners, to develop and implement strategies that support gender equality.

Gender equality, and the full participation of women in the economic, social, cultural and political life of Canada, is the ultimate long-term outcome to which SWC contributes in partnership with departments, other orders of government and other stakeholders. Specific priorities have been identified to guide SWC's work during 2005-2006. The program priority is the development of a new federal strategy on gender equality and the organizational priority is the implementation of Modern Management.

To achieve its objective, SWC will focus its efforts in 2005-2006 around three program activity areas that aim to:

- promote equitable public policy by performing gender-based analysis, coordinating federal government activities and reporting on progress;
- build knowledge and organizational capacity on gender equality by gathering, generating and disseminating gender-equality information, and funding research and community-based action; and

- provide corporate services such as finance and administration, human resources, information management and technology, corporate planning, performance management and others.

The following tables reflect SWC's total financial and human resources in accordance with the Main Estimates:

Financial Resources ($ Millions)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$23.4	$23.4	$23.4

Human Resources (FTEs)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
131	131	131

The following table represents planned spending on selected organizational priorities:

Organizational Priorities ($ Millions)

		Planned Spending		
	Type	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Development of a New Federal Strategy for the Agenda for Gender Equality (AGE)*	Previously committed	$5.0	$5.0	$5.0
Implementation of Modern Management	Previously committed	$0.4	$0.2	$0.1

*The allocation of AGE funding is set equally between operating budget and Grants & Contributions. For further details please refer to Section III, Supplementary Information.

Plans and Priorities

This section highlights the nature of the environments that affect SWC's plans and priorities. Key factors and trends in Canada's economic and social landscape, as well as within SWC's working environment, are presented. In addition, SWC priorities are described.

Through the development and implementation of its strategic plan, SWC realized that expected results identified previously were not all achievable for an organization of its size. The planning structure was recently revised in accordance with the latest government requirements on the new Management, Resources, Results Structure, which replaces the Planning, Reporting and Accountability Structure. Key activities, sub-activities, expected results, outputs, indicators, targets and priorities have been identified. This planning and accountability structure should provide a more useful and flexible management tool. It enabled SWC to distinguish between its capacity for and contribution to advancing gender equality that benefit Canadians and the

responsibility of the Government of Canada through each department's policy and program areas.

Socio-economic trends[1]

Various factors, including the overall aging and increasing diversity of Canadian society, the growth of Aboriginal and immigrant populations, the increasing proportion of dual-earner, childless and lone-parent families, and persistent poverty among women, continue to influence the type of support sought from the government, the voluntary sector, families and individuals.

For the population as a whole, fertility is very low. In 2000, the average fertility rate was 1.6, down from 2.1 in 1971 and 3.9 in 1961. By contrast, the fertility rates for First Nations women and Inuit women aged 15 to 44 years are high, at 2.6 and 3.4 respectively in 2001. At the other end of the age spectrum, women make up the majority of Canadian seniors, especially those over 85, seven out of 10 of whom are women. By 2011, immigration is expected to account for almost all growth in the labour force and to be Canada's only source of population growth by 2031. Once immigrant women settle in Canada, their fertility patterns quickly change to reflect the Canadian average rather than patterns in their countries of origin. The increasing diversity of Canada's population requires public policy responses that take into account both gender and other forms of diversity, such as race and ethnicity, to effectively respond to the evolving needs of women, men and children in Canada.

Although women contribute significantly to Canada's society and economy, their contributions to the household economy and undervaluation in the market mean they are often less likely to have a share of its benefits. The labour force participation rate for women aged 15 and over was 57% in 2003, while the rate for men was 68%. Rates for both women and men have increased over the past several years, although prior to 1994, men's rates had been dropping.

There are, however, significant differences among women. For example, the labour force participation rate for women aged 25-44 was 76% (86% for men). By 2003, 63% of women with children under age three were in the paid workforce – more than double the 28% figure in 1976. The proportion of employed lone mothers has increased substantially, jumping 18 percentage points from 1995 to 2003, when 68% of lone mothers with children under 16, compared to 72% of mothers in two-parent families, were in the paid workforce. The majority of women work full-time, but the 28% of women who worked part-time made up 69% of all part-time workers in 2003. About 11% of women in paid work were self-employed, compared to 19% of men.

Census data from 2001 show differences among women based on other factors. In that year, about 80% of immigrant women in the 25-44 age range were in the labour force, while the rate for women who are members of a visible minority was lower at 73% and the rate for Aboriginal women was 69%. Women with disabilities had the lowest rates across the age spectrum, with 46% of women 25-54 in the labour force.

---

[1] All statistics provided in this section are taken from Statistics Canada reports. In addition, Statistics Canada with support from Status of Women Canada, is developing a document entitled *Women in Canada 2005: a gender-based statistical report*, for publication in the fall of 2005.

Women continue to provide the majority of Canada's unpaid work, especially care for others, such as children, and seniors or other adults with illnesses or disabilities. The balance tends to be improving, with women's share of paid work increasing and their share of unpaid work decreasing. Time-use surveys show that in 1998, women's paid work was 62% of men's, up from 59% in 1992, while their unpaid work dropped from 189% of men's to 156%. Mothers of young children, however, still tended to have the highest unpaid workloads. In cases where mothers and fathers of young children both had full-time jobs, mothers spent about 72% more time caring for children.

The ratio of women's to men's earnings is increasing, reflecting women's increased time spent in paid work. In 2002, the ratio was 58%, up from 54% in 1997. Other sources of income also help improve women's econon ic situation. Total income (e.g. earnings, private sources such as child support, and government transfers such as child benefits and pensions) for women aged 16 and over was 62% of men's in 2002, up from 59% in 1997. As well, Canada's progressive tax system also shows some positive gender-equality effects: total after-tax income for women was 66% of men's in 2002, up from 64% in 1997.

Despite some improvements, sizeable gaps remain for women as a whole and low-income rates, especially among some populations of women, are relatively high. For example, in 2002, the after-tax poverty rate[2] for women in general was 10.1% (8.8% for men), while the rate was 38.7% for female lone parents and 19.5% for unattached women over 65. In comparison, the poverty rate for two-parent families was 6%; for elderly families, it was 2.2%. Compared to the average for women, poverty rates for immigrant women are significantly higher, rates for visible minority women are higher still and rates for Aboriginal women are almost double.

Violence against women and girls also continues to be a significant problem, and is both a cause and a consequence of gender inequality. Their unequal status renders them more vulnerable to gender-based violence, whether in the form of physical or psychological abuse, or sexual exploitation in personal relationships, the workplace or in public. Survivors of violence are less likely to fully participate in society and the economy. Women make up the large majority of victims of sexual assault, criminal harassment, kidnappings and abductions. The perpetrators of violence against women are most likely to be spouses and others the victim knows. Some women also face racialized and sexualized violence. For example, 32% of Aboriginal women report fearing for their lives because of violence. Increased attention has recently turned to the high number of murdered and missing Aboriginal Women from communities across Canada.

SWC's Working Environment

In some respects, SWC's working environment remains similar to previous years. The complexity of Canada's policy environment continues to increase. As a result, there will be an ongoing need for innovative government responses, and constant strengthening of established partnerships among federal, provincial/territorial governments, the voluntary sector, Aboriginal communities and many others, if we are to effectively respond to Canada's domestic-equality commitments.

---

[2] Statistic's Canada low-income cut-offs are not official poverty lines. Low-income cut-offs are the point where the portion of income spent on food, clothing and shelter is 20 percentage points more than average.

In 1995, the Government of Canada developed the Federal Plan for Gender Equality. Since 2000, the Agenda for Gender Equality has guided the federal government. This government strategy has allocated additional resources to SWC to:

- accelerate the implementation of gender-based analysis (GBA) across the federal government;
- provide funding to women's and other equality-seeking organizations so SWC can benefit from the input and expertise of a broader range of stakeholders;
- engage Canadians in the public policy process, in a sustained and structured manner, to ensure women's experiences and perspectives are included in the public-policy agenda; and
- continue to meet Canada's international commitments and sustain Canada's status as a global leader in gender equality.

Another key influence on SWC's policy environment is the ongoing requirement to fulfill Canada's obligations under the *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW). In 2003, Canada made a presentation to the UN Committee that oversees this human rights treaty. The Committee made a number of recommendations for future Canadian priorities.

The creation of a Standing Committee on the Status of Women in 2004 has put a higher profile on issues of concern to women. As a result, civil society has greater opportunities to highlight issues of concern and influence gender equality. The creation of this committee has also provided a strong mechanism and means of accountability for government action on gender equality.

2005-2006 is influenced in particular by Beijing +10 (http://www.swc-cfc.gc.ca/resources/beijing10/index_e.html), the United Nations' 10th year review and appraisal of the *Beijing Declaration and Platform for Action*, which provides an opportunity for Canada to assess its own progress in the implementation of gender-equality commitments made at the UN World Conference on Women in 1995, in Beijing, China. This year also marks 30 years since the first world conference on women, held in Mexico City in 1975.

A New Federal Strategy

Status of Women Canada's current focus is on establishing the strategic direction for the next five-year cycle for the Government of Canada. The CEDAW recommendations, along with Canada's Beijing +10 review, will guide SWC's leadership in coordinating the development and implementation of a new federal strategy that will address critical gaps in Canada and achieve further progress toward gender equality with its partners.

To achieve gender equality, the Government of Canada has the opportunity to demonstrate accountability and build on the Agenda for Gender Equality in a more structured way to: address outstanding inequities with relevant targeted initiatives; improve its compliance and reporting mechanisms through better coordination and data collection; systematically integrate GBA in policy planning and design; and ensure women's perspectives contribute to future planning.

In the context of a new federal strategy and consistent with known critical gaps, SWC has identified poverty and the need to increase the economic security of women as specific areas of focus in 2005-2006. Working with government departments, SWC will continue to explore ways to address economic challenges women face, particularly the situation of female lone parents, women who must reconcile paid work with care-giving responsibilities, and women who experience multiple barriers due to the combination of gender and other factors (e.g. race/ethnicity, immigrant status, disability). These could include measures to improve access to benefits, support children and families, and improve the circumstances of women who are disadvantaged in the labour market.

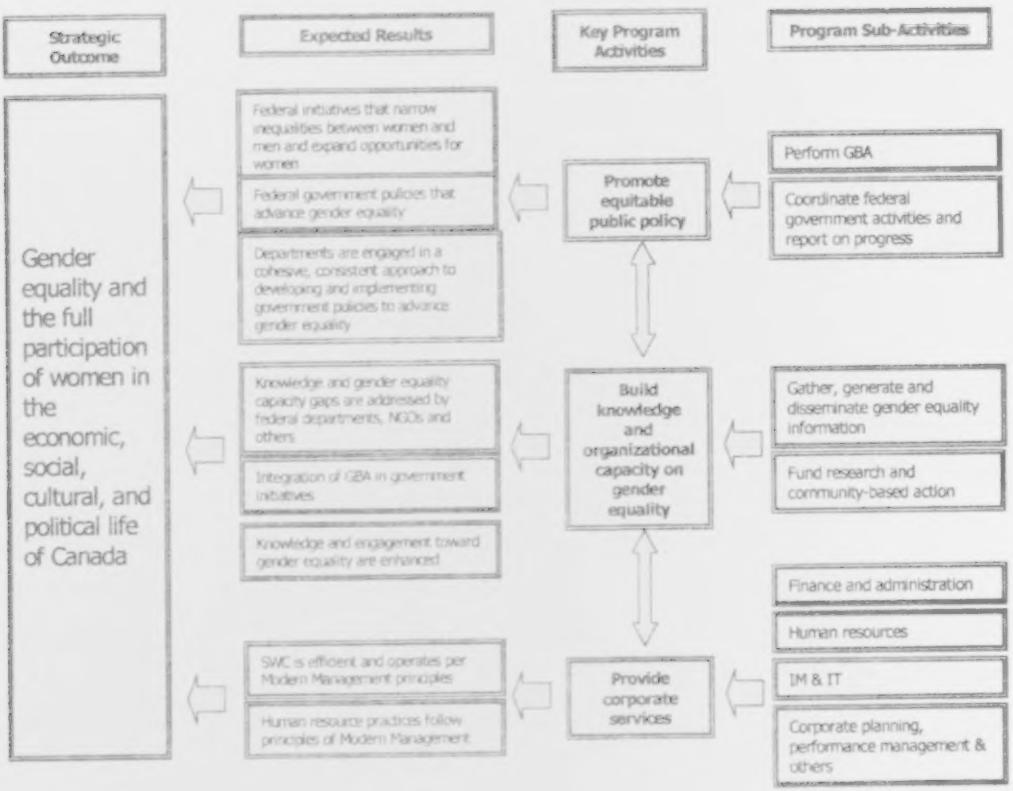
SWC has also identified issues of importance to Aboriginal women as another key area of focus. It will continue to collaborate with Aboriginal women's organizations to identify strategies that can address issues influencing their economic, social, legal, and political circumstances. SWC will work with key partners at local, regional and national levels to support initiatives that help enhance public awareness, bring about institutional change, build the capacity of Aboriginal women's organizations, and influence public policy in areas such as violence and poverty.

Implementation of Modern Management

SWC continues to be committed to pursuing the implementation of Modern Management. This government-wide initiative focuses on the sound management of resources and effective decision-making, as well as on integrating financial and non-financial information. The core principles of transparency, accountability, financial responsibility, and ethical conduct will guide SWC

SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME

SWC PAA Results Chain


Strategic Outcome
Expected Results
Key Program Activities
Program Sub-Activities
Gender equality and the full participation of women in the economic, social, cultural, and political life of Canada
Federal initiatives that narrow inequalities between women and men and expand opportunities for women
Federal government policies that advance gender equality
Departments are engaged in a cohesive, consistent approach to developing and implementing government policies to advance gender equality
Promote equitable public policy
Perform GBA
Coordinate federal government activities and report on progress
Knowledge and gender equality capacity gaps are addressed by federal departments, NGOs and others
Integration of GBA in government initiatives
Knowledge and engagement toward gender equality are enhanced
Build knowledge and organizational capacity on gender equality
Gather, generate and disseminate gender equality information
Fund research and community-based action
SWC is efficient and operates per Modern Management principles
Human resource practices follow principles of Modern Management
Provide corporate services
Finance and administration
Human resources
IM & IT
Corporate planning, performance management & others

Analysis by Program Activity

Strategic Outcome: Gender equality and the full participation of women in the economic, social, cultural and political life of Canada.

To fulfill the Government of Canada's commitment to building a society that is inclusive and respectful of all Canadians, SWC promotes gender equality, and the inclusion and participation of the full diversity of women and girls in every aspect of life in Canada.

This strategic outcome flows from SWC's mandate to coordinate policy and administer related programs with respect to gender equality, and from the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, Canada's adherence to the *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women* and its commitment to implement the Beijing *Platform for Action*.

To achieve its objectives, in 2005-2006, SWC will focus its efforts around the following three key program activities:

- promote equitable public policy;
- build knowledge and organizational capacity on gender equality; and
- provide corporate services.

Indicator: Progress in priority areas identified in the renewed federal strategy.

Program Activity: 1. Promote Equitable Public Policy

Financial Resources ($ Millions)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$7.9	$8.0	$8.0

Human Resources (FTEs)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
43	43	43

*The resources are estimates that may overlap with more than one program activity and may be subject to realignment as part of the 2006-2007 Annual Reference Level Update (ARLU) process. Corporate services resources are allocated proportionately within this program activity.

This program activity focuses on horizontal work across government and with other orders of government. Its goal is to influence the development of policies, legislation, research, programs, and services that respond to the diversity of women's perspectives and realities. SWC will use gender-based research, and will work collaboratively with civil society and non-governmental organizations on gender-related policy activities and on gender mainstreaming.

Through a concise review of lessons learned in the implementation of the Agenda for Gender Equality and using a diagnostic exercise, one of SWC's priorities in 2005-2006 will be the coordination of a new federal strategy on gender equality. It will identify gaps, determine concrete solutions and develop accountability mechanisms. An important element of the new federal strategy will be to target a high-level of engagement of federal departments, including Central Agencies.

Expected result: The Government develops and implements federal initiatives that narrow inequalities between women and men, and expand opportunities for women.

Performance indicator: The number of federal initiatives that significantly advance gender equality.

Sub-activity: 1.1 Perform Gender-Based Policy Analysis

Financial Resources ($ Millions)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$6.2	$6.3	$6.3

Human Resources (FTEs)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
24	24	24

* The resources are estimates that may overlap with more than one program activity and may be subject to realignment as part of the 2006-2007 Annual Reference Level Update (ARLU) process. Corporate services are allocated proportionately within this sub-activity.

This involves influencing the development of public policy through gender-based policy analysis, and providing advice and recommendations in federal policy areas such as poverty/economic security and the situation of Aboriginal women. SWC will continue to review and provide gender-based analysis on existing and proposed government policies, legislation, programs and initiatives. In doing so, SWC will collaborate with a diverse range of domestic and international stakeholders on policy-related activities and on gender mainstreaming.

Expected result: Federal government policies that advance gender equality.

Performance indicator: Percentage of policy recommendations made by SWC that are accepted by federal departments.

Sub-activity: 1.2 Coordinate federal government activities and report on progress

Financial Resources ($ Millions)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$1.7	$1.7	$1.7

Human Resources (FTEs)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
19	19	19

* The resources are estimates that may overlap with more than one program activity and may be subject to realignment as part of the 2006-2007 Annual Reference Level Update (ARLU) process. Corporate services are allocated proportionately within this sub-activity.

SWC will continue to work with departments and agencies in coordinating the development and implementation of federal strategies for gender equality, and reporting domestically and internationally on progress on related commitments. In 2005-2006, SWC will continue to devote resources to building federal policy infrastructure for advancing gender equality. SWC will do

this by strengthening gender-mainstreaming mechanisms for efficient and effective coordination within the federal government, and by developing planning and accountability tools.

Expected result: Federal departments are engaged in a cohesive, consistent approach to developing and implementing government policies to advance gender equality.

Performance indicator: The number of departments engaged in the development of the federal strategy.

Program Activity: 2.0 Build knowledge and organizational capacity on gender equality

Financial Resources ($ Millions)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$15.5	$15.4	$15.4

Human Resources (FTEs)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
88	88	88

*The resources are estimates that may overlap with more than one program activity and may be subject to realignment as part of the 2006-2007 Annual Reference Level Update (ARLU) process. Corporate services resources are allocated proportionately within this program activity.

This program activity focuses on developing the knowledge and capacity of a number of stakeholders so they are better informed and able to address gender-based issues of significance to Canadian society in a coordinated manner. SWC is the only federal entity that plays a central coordinating role in capacity building, research and policy analysis on gender equality. SWC acts as a catalyst for the inclusion of gender concerns in the policies, programs and legislative actions of government departments according to their respective mandates.

SWC continues to play a vital role in supporting the work of women's and other equality-seeking organizations to facilitate the full participation of women in Canadian society. Through its regional and national staff (http://www.swc-cfc.gc.ca/contact/contact_e.html), it also provides technical support to partner organizations. This support may take various forms, such as helping organizations develop strategies for action; providing referrals and references to other funding sources; advising on operational concerns (e.g. incorporation, financial administration); suggesting resource people in the community to assist groups in various ways; and facilitating networking, communication and partnerships among organizations.

Through its Policy Research Fund, SWC continues to create and transfer a strong knowledge base on gender equality that is crucial to increasing the government's ability to respond to complex policy and programming issues that affect women in Canada.

Expected result: Knowledge and gender-equality capacity gaps are addressed by federal departments, non-governmental organizations and others.

Performance indicators: The number of groups taking action on gaps and achieving their stated results. The number of policy makers aware of targeted research findings. The number of new research citations.

Sub-activity: 2.1 Gather, generate and disseminate gender equality information

Financial Resources ($ Millions)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$7.5	$7.4	$7.4

Human Resources (FTEs)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
38	38	38

*Note: The resources are estimates that may overlap with more than one program activity and may be subject to realignment as part of the 2006-2007 Annual Reference Level Update (ARLU) process. Corporate services are allocated proportionately within this sub-activity.

Given SWC's mandate to provide leadership in the implementation of gender-based analysis, this activity focuses on assisting federal departments and agencies in setting up processes in capacity building, and in creating tools to ensure GBA is incorporated into their policy and program development activities.

Over the last three years, SWC has played a lead role in accelerating and enhancing the implementation of GBA through the development of a variety of capacity-building tools and templates that federal departments, other orders of government and other stakeholders can customize. This includes a training program for policy and program analysts on how to apply GBA. The training program can be adapted to the policy and program objectives, training objectives and departmental mandates of participants, and includes a specialized training program for GBA trainers. Other education and awareness-raising initiatives include various electronically accessible resources, links, events and bibliographies, as well as information kits and fact sheets on GBA and gender mainstreaming, information fairs and a conference (http://www.swc-cfc.gc.ca/resources/gba_e.html).

While the focus to date has been on the development of tools and strengthening individual capacity building, SWC is moving toward institutional capacity building. Lessons learned, both domestically and internationally, have demonstrated that while individual capacity building is essential, the most effective way to demonstrate the value of applying GBA is to conduct specific, targeted initiatives on a pilot-project basis, with demonstrable and measurable outcomes at the end of the process. In 2005-2006, SWC will secure partnerships in conducting outcome-based pilot projects. Negotiations are underway with five partners.

In light of SWC's limited resources, the growing demand domestically and internationally for GBA training, and SWC's shift beyond individual capacity building, a partnership is being struck with the Canada School of Public Service to offer SWC's GBA training in 2005-2006.

This initiative will make the training accessible to a larger population within the Government of Canada.

Expected result: Integration of gender-based analysis in government initiatives.

Performance indicator: Selected federal departments possess an increased capacity to conduct gender-based analysis.

Sub-activity: 2.2 Fund research and community-based action

Financial Resources ($ Millions)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$8.0	$8.0	$8.0

Human Resources (FTEs)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
50	50	50

* The resources are estimates that may overlap with more than one program activity and may be subject to realignment as part of the 2006-2007 Annual Reference Level Update (ARLU) process. Corporate services are allocated proportionately within this sub-activity.

Funding research and community-based action involves generating and leveraging other research or community-based action on selected issues of significance to Canadian society in a coordinated manner, and supporting our stakeholders in their efforts to address gender-equality issues.

Through knowledge creation and transfer, SWC will continue to provide and promote to government policy-makers leading-edge gender-based policy research on emerging issues that are necessary to the policy-development process (http://www.swc-cfc.gc.ca/funding/prf_e.html). This is particularly important in the area of gender equality, where information and GBA are not readily available. Furthermore, the availability of gender-based policy research contributes to the increased participation of women and equality-seeking organizations in the policy-development process.

In 2005-2006, SWC will continue to fund and support research on emerging gender-based policy issues of importance to Canadians. As well, SWC will work on a number of key research areas that have been identified in the previous three years, such as violence against women, social transfers, social capital and the impacts of Bill C-31 (http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubs_e.html).

Through its funding program (http://www.swc-cfc.gc.ca/funding/wp_e.html), SWC facilitates the involvement of women's organizations and other voluntary organizations in the public policy process; promotes the development of policies and programs within key institutions that take into account gender implications and the diversity of women's perspectives; and enables women to take part in decision-making processes. SWC also provides funding to increase public

understanding toward encouraging action on women's equality issues and to enhance the effectiveness of the actions of women's organizations to improve the situation of women.

Funding is guided by the three areas of focus of the Women's Program: improving women's economic status; eliminating systemic violence against women; and achieving social justice. In 2005-2006, SWC will assess the work its funding has supported to date on issues concerning Aboriginal women, particularly the issues of violence and women living in poverty, to develop future strategies in those areas.

Expected result: Knowledge and engagement toward gender equality are enhanced.

Performance indicator: The number of organizations and researchers that have achieved their stated funding objectives.

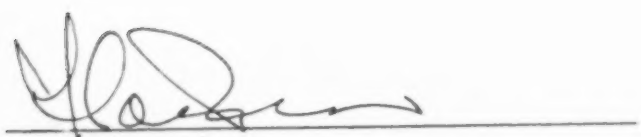
SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2005-2006 Report on Plans and Priorities (RPP) for Status of Women Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the preparation of Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities*.

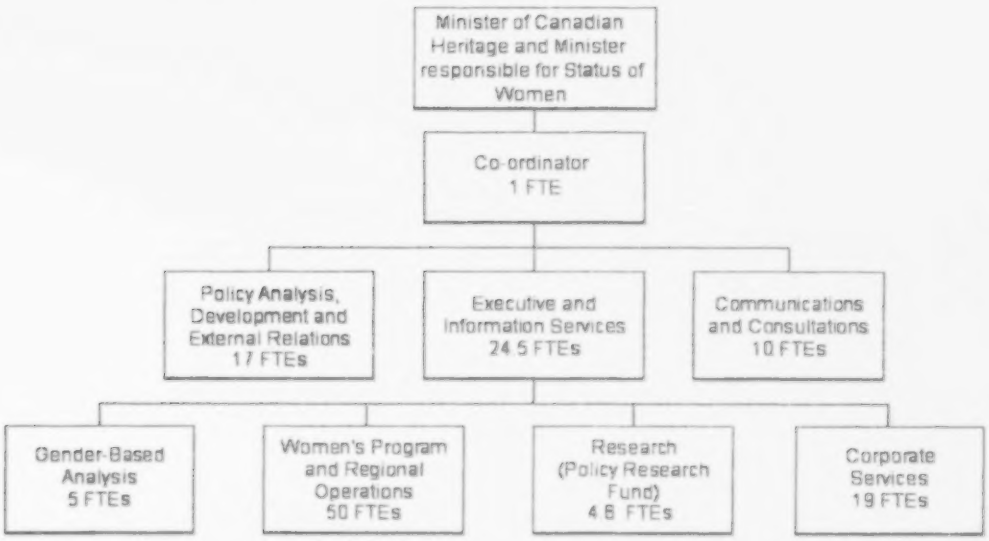
- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the TBS guidance;
- It is based on the department's approved accountability structure as reflected in its MRRS;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat in the RPP and from estimates and public accounts in the DPR.



Name: Florence Ievers
Title: Co-ordinator

Organizational Information

Status of Women Canada
Organizational Chart
131 FTEs*



* FTE = Full-Time Equivalent. Resources from all directorates contribute to and/or support Status of Women Canada's mission and its strategic outcome. Total number of FTEs is rounded to the nearest figure.

The following table outlines SWC's organizational structure down to the program activity level, indicates the number of full-time equivalent resources that support the activity and identifies who is accountable at each level. Resources for the Corporate Services program activity are distributed among the program activities indicated.

		FTEs		
Program Activity	**Accountable Directorate**	**2005-2006**	**2006-2007**	**2007-2008**
Promote equitable public policy	Policy & External Relations	43	43	43
Build Knowledge and Organizational Capacity on Gender Equality	Women's Program and Regional Operations, Research, and Gender-Based Analysis	88	88	88
TOTAL FTEs		**131**	**131**	**131**

http://www.swc-cfc.gc.ca/contact/contact_e.html

Planned Spending

The following financial tables are presented in accordance with SWC's program activity architecture (PAA) and display information at the program activity level. Costs for the Corporate Services program activity are allocated among the program activities indicated.

The resources are estimates that may overlap with more than one program activity and may be subject to realignment as part of the 2006-2007 Annual Reference Level Update (ARLU) process.

Planned Spending and Full-Time Equivalents

The following table summarizes SWC's financial spending plan to March 31, 2008. Spending trends, as they relate to the plans and priorities over the three-year planning period, are consistent with SWC's Program Activity Architecture to promote gender equality.

($ Millions)	Forecast Spending 2004-2005[1]	**Planned Spending 2005-2006***	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Promote Equitable Public Policy	7.9	**7.9**	8.0	8.0
Build Knowledge and Organizational Capacity on Gender Equality	16.0	**15.5**	15.4	15.4
Budgetary Main Estimates (gross)	23.9	**23.4**	23.4	23.4
Non-Budgetary Main Estimates (gross)				
Less: Respendable revenue				
Total Main Estimates [2]	23.9	**23.4**	23.4	23.4
Adjustments:				
Supplementary Estimates:				
Grant transfer	.1	**.2**	.2	.2
Minister of State budget	(.2)	**(.4)**	(.4)	(.4)
Budget Announcement:				
Total Adjustments	*(.1)*	*(.2)*	*(.2)*	*(.2)*
Total Planned Spending[3]	23.8	**23.2**	23.2	23.2
Less: Non-Respendable revenue				
Plus: Cost of services received without charge	1.1	**1.1**	1.1	1.1
Net cost of Program	24.9	**24.3**	24.3	24.3
Full Time Equivalents (FTEs)	131	**131**	131	131

[1] Reflects the best forecast of total net planned spending to the end of the fiscal year.
[2]Forecast spending for 2004-2005 and Planned spending for future years reflect the additional funding provided to SWC to develop the Agenda for Gender Equality (net of minor accommodation costs transferred to Public Works and Government Services Canada) and increases to some collective agreements. Allocation of this funding is set equally between votes (i.e. Operating Budget and Grants & Contributions).

AGE, in sum, represents $2.0 million received annually since 2000-2001, an additional $1.5 million received annually since 2001-2002, and an additional final annual increase of $1.5 million in 2002-2003. Cumulatively, the annual budget available for AGE was $2.0 million in 2000-2001, $3.5 million in 2001-2002, $5.0 million in 2002-2003 and on-going as follows:

($ Millions)	Annual Increase	Annual AGE Budget
2000-2001	2.0	2.0
2001-2002	1.5	3.5
2002-2003	1.5	5.0
On-going	0	5.0

The decrease of $0.5 million in Budgetary Main Estimates for 2005-2006 and future years as compared with the 2004-2005 forecast spending is mainly attributable to SWC's $0.2 million contribution to the government-wide reallocation exercise, a $0.1 million adjustment for EBP and reduced funding for the implementation of the revised Treasury Board Evaluation Policy.

[3]The total Planned Spending amounts include adjustments noted in the Forecast and Planned Spending columns that are new items that have not yet been approved. SWC expects approval following the approval of the 2004-2005 Supplementary Estimates (B) and the 2006-2007 Annual Reference Level Update (ARLU) process.
* In response to the ERC decision, in 2005-06 SWC will plan for a procurement savings of $20k.

Program by Activity

The following table provides resource information for the 2005-2006 Main Estimates year by program activity.

2005-2006					
($ millions)	Budgetary			Adjustments[1] (planned spending not in Main Estimates)	Total Planned Spending
Program Activity	Operating	Grants and Contributions	Total Main Estimates		
Promote Equitable Public Policy	4.3	3.6	7.9	(0.2)	**7.7**
Build Knowledge and Organizational Capacity on Gender Equality	8.3	7.2	15.5		**15.5**
Total	**12.6**	**10.8**	**23.4**	**(0.2)**	**23.2**

[1]The total net decrease of $0.2 million represents an increase of $0.2 million attributable to a Memorandum of Understanding between Canadian Heritage and SWC regarding the implementation of the interdepartmental partnership with the official languages communities and a decrease of $0.4 million related to the Minister of State's budget, which no longer exists. The decrease of $0.2 million is attributable to new items that will be approved in the 2006-2007 Annual Reference Level Update (ARLU) process.

Voted and Statutory Items Listed in Main Estimates

The following table provides a summary of SWC's Main Estimates for 2005-2006 compared to the previous year's Main Estimates.

($ Millions)

2005-2006			
Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	**Current Main Estimates**	Previous Main Estimates
110	Operating expenditures	**11.3**	11.6
115	Grants	**10.8**	10.8
(S)	Contributions to employee benefit plans	**1.4**	1.5
	Total[1]	**23.4**	23.9

[1] The decrease of $0.5 million in total current Main Estimates for 2005-2006 as compared with the previous Main Estimates is mainly attributable to SWC's $0.2 million contribution to the government-wide reallocation exercise, a $0.1 million adjustment for EBP, and reduced funding for the implementation of the revised Treasury Board Evaluation Policy.

Net Cost for SWC for the Estimates Year

2005-2006	
($ millions)	**Total**
Total Planned Spending	**23.2**
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	**0.5**
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	**0.6**
Worker's compensation coverage provided by Social Development Canada	
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	
	1.1
Less: Non-respendable Revenue	
2005-2006 Net cost of Department	**24.3**

Details on Transfer Payments Program for SWC

The following table summarizes SWC's transfer payments at the program activity level.

($ Millions)

Name of Transfer Payment Program: Women's Program (voted)		
Start Date: 1973	End Date: on-going	Total 2005-2006 Funding: $11.0
Purpose of Transfer Payment Program: The mandate of the Women's Program is implemented through two key components: funding and technical assistance. Both of these components contribute to the attainment of the four Program objectives		
The objectives of the Women's Program are to: 1. promote policies and programs within key institutions that take into account gender implications and the diversity of women's perspectives, and enable women to take part in decision-making processes; 2. facilitate the involvement of women's organizations in the public-policy process; 3. increase public understanding toward encouraging action on women's equality issues; and 4. enhance the effectiveness of the work of women's organizations to improve the situation of women. The final outcomes identified by the Women's Program are: a) key institutions have integrated the diversity of women's perspectives in policies and programs; and b) government and publicly elected bodies have integrated the diversity of women's perspectives in public policies.		

	Forecast Spending 2004-2005[1]	**Planned Spending 2005-2006**[1]	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Promote Equitable Public Policy				
Total Grants	3.6	3.6	3.6	3.6
Build Knowledge and Organizational Capacity on Gender Equality				
Total Grants	7.3	7.4	7.4	7.4
Total Transfer Payment Program [2]	**10.9**	**11.0**	**11.0**	**11.0**

[1] The increase of $0.1 million in Forecast Spending and the increase of $0.2 million in Planned Spending for 2005-2006, 2006-2007 and 2007-2008, as compared with the 2004-2005 RPP, are attributable to a Memorandum of Understanding between Canadian Heritage and SWC regarding the implementation of the interdepartmental partnership with the official languages communities.

[2] Transfer payments include 50% of the funding received for the development of the Agenda for Gender Equality (AGE) including related activities, i.e. $1.0 million received annually since 2000-2001, an additional $0.75 million received annually as of 2001-2002, and an additional final annual increase of $0.75 million in 2002-2003. Cumulatively, the annual budget from AGE for Transfer Payments was $1.0 million in 2000-2001, $1.75 million in 2001-2002, $2.5 million in 2002-2003 and ongoing, as follows:

($ Millions)	**Annual Increase**	**Annual Transfer Payments from AGE**
2000-2001	1.0	1.0
2001-2002	0.75	1.75
2002-2003	0.75	2.5
On-going	0	2.5

SECTION IV – OTHER ITEMS OF INTEREST

Corporate Services

Allocation for this program activity is distributed among the other program activities as displayed throughout the document. This program activity ensures statutory accountability and delivers services such as strategic planning, performance management, finance, human resources, informatics, information management, telecommunications, security, assets, facility and materiel management, and contract and procurement administration.

This program activity supports the implementation of Modern Management across SWC, which is identified as an organizational priority.

The following are areas of focus in 2005-2006:

- SWC will pursue a governance review. This will involve a review of the mission and vision, determining the most effective manner to achieve gender equality objectives.
- Initiated in 2004-2005, a comprehensive evaluation of the Women's Program funding will be completed in 2005-2006 to determine its relevance, impact and effectiveness. SWC expects the evaluation to present opportunities for the Program to better fulfill its mandate and meet the corporate strategic outcome.
- SWC will pursue efforts in the area of performance measurement in accordance with the Program Activity Architecture framework.
- In conjunction with the Unions, SWC will continue to implement the action plan prepared in response to issues raised in the 2002 Public Service Employee Survey.
- SWC will begin the implementation of the new government framework, as set out in the *Public Service Modernization Act*.

Costs related to this activity have been allocated amongst SWC program activities as follows:

Program Activity	**% allocated**
Promote Equitable Public Policy	33%
Build Knowledge and Organizational Capacity on Gender Equality	67%

The following financial table represents the total planned Corporate Services spending:

($ Millions)

Program Activity	**2005-2006**	**2006-2007**	**2007-2008**
Corporate Services	**$2.6**	$2.6	$2.6

Annex A: Contact Information

1) **List of Statutory and Departmental Reports**

- *Status of Women Canada Main Estimates: A Report on Plans and Priorities*
- *Status of Women Canada Performance Report*

For other reports/documents, please visit the SWC Web site at http://www.swc-cfc.gc.ca/

2) **The 2005-2006 Report on Plans and Priorities**

- Financial information, contact:
  Guylaine Métayer,
  Director, Corporate Services
  Telephone: (613) 947-1453; Fax: (613) 947-6113
  E-mail: Guylaine.Metayer@swc-cfc.gc.ca

- For other questions on the document, contact:
  Donna McKeeby
  Director, Executive and Information Services
  Telephone: (613) 992-5399; Fax: (613) 943-0449
  E-mail: Donna.Mckeeby@swc-cfc.gc.ca

Annex B: Reader Feedback Form

Report on Plans and Priorities (RPP) 2005-2006

Thank you for taking the time to review our RPP! Your comments will be valuable to us in the preparation of both the Departmental Performance Report, which will be based on this document, and for future RPPs.

1. Is this your first exposure to Status of Women Canada's RPP?
   No ( ) **Yes** ( )

2. Is there an improvement over our previous reporting documents?
   No ( ) **Yes** ( )

3. Would you recommend it to someone else?
   No ( ) **Yes** ( )
   Why or why not?

   _____

   _____

4. In what capacity did you read our RPP? *(Check one only.)*
   ( ) Member of the House of Commons/Senate
   ( ) Political staff
   ( ) House of Commons/Senate staff
   ( ) Canadian NGO
   ( ) Federal/provincial/territorial Public Servant
   ( ) Canadian public
   ( ) Media
   ( ) International organization
   ( ) Foreign organization/government
   ( ) Other (*specify*):

   _____

   _____

5. Why did you read our RPP? *(Please check all boxes that apply.)*
   ( ) As part of a Parliamentary Committee
   ( ) To increase your knowledge of Status of Women Canada's mandate and plans
   ( ) To better understand the challenges faced by Status of Women Canada
   ( ) To understand how resources are being allocated
   ( ) To develop partnership plans with Status of Women Canada
   ( ) Other *(Please explain.)*:

   _____

   _____

6. Please rank your satisfaction with the following:

	Dissatisfied	Satisfied	No Opinion
Usefulness of content	( )	( )	( )
Readability	( )	( )	( )
Ease with which specific information can be found	( )	( )	( )

   How could this document be improved?

   _____

   _____

Thanks again! Please fax to:
Sylvie Turcotte, SWC, Executive and Information Services
(613) 943-0449

BUDGET DES DÉPENSES

Condition féminine Canada

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

No. de catalogue : BT31-2/2006-III-65
ISBN 0-660-62738-8

Condition feminine Canada

2005-2006

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Liza Frulla, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien et ministre responsable de la Condition féminine

Table des matières

SECTION I — SURVOL 1

Message de la ministre 1
Renseignements sommaires 2
Plans et priorités 4

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 9

Analyse par activité de programme 9
Résultat stratégique : Égalité entre les sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du Canada. 9
Activité de programme : 1.0 Promouvoir des politiques gouvernementales équitables ... 10
Activité de programme : 2.0 Accroître les connaissances et la capacité des organisations quant à l'égalité entre les sexes 12

SECTION III – INFORMATION ADDITIONNELLE 17

Déclaration de la direction 17
Renseignements sur l'organisation 18
Dépenses prévues 19
Programme par activité 20
Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal 21
Coût net pour CFC au cours de l'année budgétaire 21
Renseignements sur le programme de paiements de transfert de CFC 22

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT 25

Services intégrés 25

Annexe A : Coordonnées des personnes-ressources 27

Annexe B : Formulaire de rétroaction de la lectrice ou du lecteur 29

SECTION I — SURVOL

Message de la ministre

Ministre du Patrimoine canadien et
ministre responsable de la Condition féminine

Minister of Canadian Heritage and
Minister responsible for Status of Women

Ottawa, Canada K1A 0M5

À titre de ministre du Patrimoine canadien et de ministre responsable de la Condition féminine, je suis fière de présenter au Parlement et à la population canadienne le *Rapport sur les plans et les priorités (2005-2006)* de Condition féminine Canada. Ce rapport résume les objectifs de l'organisme pour la prochaine année et témoigne de sa volonté de contribuer à notre mission qui est de « Créer le Canada ensemble ».

Composante essentielle du portefeuille du Patrimoine canadien, Condition féminine Canada est chargé de l'élaboration et de la mise en oeuvre du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes, qui représente la stratégie du gouvernement fédéral visant à faire en sorte que l'égalité entre les sexes se concrétise au 21e siècle et au-delà. En 2005-2006, tout en poursuivant son travail dans l'ensemble du gouvernement du Canada afin d'élaborer et de mettre en place des stratégies pour faire progresser l'égalité entre les sexes, Condition féminine Canada s'efforcera de mettre fin à la violence faite aux femmes, surtout aux femmes autochtones, et de renforcer les mécanismes de responsabilisation, y compris d'activer l'utilisation systématique de l'analyse comparative entre les sexes.

Qu'il s'agisse de favoriser la vitalité culturelle de nos communautés, de préserver notre héritage multiculturel, de mettre en valeur nos langues officielles, d'assurer l'égalité des chances ou de faire résonner la voix du Canada sur nos grands réseaux de diffusion, je peux compter sur l'appui et l'engagement de sociétés d'État et d'organismes comme Condition féminine Canada pour s'acquitter des responsabilités de ce portefeuille.

Ensemble, nous faisons en sorte que les citoyens et citoyennes de tous âges puissent mettre à profit leur génie créateur, leur talent et leurs compétences au bénéfice de la société tout entière. Ensemble, nous travaillons à faire du Canada un pays prospère, qui se démarque par sa diversité, son ouverture, son dynamisme culturel et son esprit d'innovation.

Liza Frulla

Renseignements sommaires

En 1971, suivant les recommandations de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, le gouvernement du Canada nommait pour la première fois un ministre responsable de la Condition féminine qui avait pour mandat d'élaborer un programme d'action pour l'égalité des femmes.

En 1976, le gouvernement établissait Condition féminine Canada (CFC), l'organisme fédéral chargé de « coordonner les politiques relatives à la situation de la femme et de gérer les programmes qui s'y rapportent » (décret 1976-779).

Le mandat de CFC est renforcé par la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que par les engagements internationaux du Canada, nommément la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* et le *Programme d'action* de Beijing (Organisation des Nations Unies, 1995).

Bien que CFC soit un organisme relativement petit en comparaison d'autres ministères et organismes fédéraux, le mandat qui lui a été confié est vaste et d'une grande portée. La démarche canadienne de promotion de l'égalité entre les sexes reconnaît que le sexe d'une personne est un facteur dans notre système social, économique, culturel et politique, que l'inégalité des femmes a des causes systémiques et que ces causes perpétuent l'inégalité. Le concept de l'égalité entre les sexes reconnaît que traiter les femmes et les hommes de façon identique ne saurait garantir l'égalité dans les faits parce que les femmes et les hommes ont des relations sociales et des réalités différentes. Il reconnaît également que des facteurs tels l'origine ethnique, la race, le statut socio-économique, le statut de réfugiée, d'immigrante ou d'Autochtone, l'âge, les déficiences, la langue, la religion, l'orientation sexuelle, la situation familiale et le revenu viennent encore ajouter à l'inégalité des femmes.

S'il joue un rôle de coordination, CFC n'est toutefois qu'un élément du mécanisme national de promotion d'égalité entre les sexes. Chaque ministère fédéral a la responsabilité de travailler à la concrétisation des engagements du gouvernement en matière d'égalité entre les sexes et d'intégrer l'analyse comparative entres les sexes (ACS) à son mandat et à son travail. Par conséquent, CFC continue de collaborer avec les autres ministères et organismes du gouvernement du Canada, les autres ordres de gouvernement, la société civile et ses partenaires internationaux à l'élaboration et à la mise en oeuvre de stratégies favorisant l'égalité entre les sexes.

L'égalité entre les sexes, et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du Canada, tel est le résultat stratégique à long terme auquel CFC contribue en partenariat avec les ministères fédéraux, les autres ordres de gouvernement et d'autres partenaires. Deux priorités guideront CFC tout au long de 2005-2006 : en ce qui concerne le programme, on travaillera à élaborer une nouvelle stratégie fédérale d'égalité entre les sexes; en ce qui concerne l'organisme, la priorité sera la mise en œuvre des méthodes de gestion moderne.

Pour atteindre ces objectifs, CFC concentrera ses activités de programme dans trois domaines en 2005-2006, à savoir :

- Promouvoir des politiques gouvernementales équitables en effectuant de l'analyse comparative entre les sexes (ACS), en coordonnant les activités du gouvernement fédéral et en rendant compte des progrès;
- Accroître les connaissances et la capacité des organisations quant à l'égalité entre les sexes en recueillant, produisant et diffusant de l'information sur le sujet, ainsi qu'en finançant de la recherche et des initiatives communautaires;
- fournir des services intégrés dans le domaine des finances et de l'administration, des ressources humaines, des technologies et de la gestion de l'information, de la planification organisationnelle, la gestion du rendement, etc.

Le tableau suivant présente les ressources financières et humaines totales de CFC conformément au Budget principal des dépenses :

Ressources financières (en millions de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
23,4	23,4	23,4

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
131	131	131

Le tableau suivant présente les dépenses prévues pour des priorités organisationnelles choisies :

Priorités organisationnelles (en millions de dollars)

	Type	Dépenses prévues		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Élaboration d'une nouvelle stratégie pour l'égalité entre les sexes*	Déjà engagées	5.0	5.0	5.0
Mise en oeuvre de méthodes de gestion moderne	Déjà engagées	0.4	0.2	0.1

* L'affectation du financement du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes est établie de manière égale entre le budget de fonctionnement et les subventions et contributions. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la Section III, Renseignements supplémentaires.

Plans et priorités

La section qui suit décrit la nature des contextes influant sur les plans et priorités de CFC. Cela comprend les principaux facteurs et tendances du contexte socio-économique canadien et du contexte de travail de CFC. De plus, la section comprend une description des priorités de CFC.

Au cours de l'élaboration et de la mise en oeuvre de son plan stratégique, CFC s'est rendu compte que ses résultats prévus n'étaient pas tous réalisables compte tenu de sa taille. La structure de planification a récemment été révisée à la lumière des plus récentes exigences du gouvernement relativement à la Structure de gestion des ressources et des résultats, qui remplace la Structure de planification, de rapport et de responsabilisation. Les activités de programme, les sous-activités, les résultats prévus, les extrants, les indicateurs, les cibles et les priorités ont été définis. Cette structure de planification et de responsabilisation devrait constituer un outil de gestion plus utile et plus souple. Elle a permis à CFC d'établir une distinction entre, d'une part, sa capacité et sa contribution en matière de promotion de l'égalité au bénéfice des Canadiennes et des Canadiens et, d'autre part, la responsabilité générale du gouvernement du Canada exercée au moyen des politiques et des programmes de chaque ministère fédéral.

Tendances socio-économiques[1]

Le vieillissement et la diversification de la société canadienne, l'accroissement des populations autochtone et immigrante, la proportion accrue de familles à deux revenus, de familles sans enfants et de familles monoparentales ainsi que la persistance de la pauvreté chez les femmes sont au nombre des facteurs qui continuent d'influer sur le genre de soutien qui est demandé au gouvernement, au secteur bénévole, aux familles et aux particuliers.

Le taux de fécondité de la population canadienne dans son ensemble est très faible. En 2000, il était de 1,6, comparativement à 2,1 en 1971 et à 3,9 en 1961. La fécondité des femmes autochtones et inuites âgées de 15 à 44 ans était, comparativement, nettement plus élevée, à savoir de 2,6 et de 3,4 respectivement en 2001. De l'autre côté des spectres de l'âge, on constate que la majorité des personnes âgées sont de sexe féminin — après 85 ans, sept personnes sur dix sont des femmes. On prévoit que l'immigration sera la principale source d'accroissement de la main-d'oeuvre d'ici 2011 et l'unique source de croissance démographique d'ici 2031. La fécondité des immigrantes tend en outre à décliner rapidement après leur établissement au Canada, s'approchant de la moyenne canadienne plutôt que de celle de leur pays d'origine. Vu la diversification de la population canadienne, il faudra, pour répondre efficacement aux besoins changeants des femmes, des hommes et des enfants, adopter des mesures gouvernementales tenant compte à la fois des sexes et d'autres facteurs de diversité, y compris la race et l'origine ethnique.

Les femmes profitent souvent moins que les hommes de leur contribution pourtant substantielle à la société et à l'économie du Canada à cause de leur rôle dans l'économie domestique et de leur sous-évaluation sur le marché du travail. En 2003, 57 p. 100 des femmes de 15 ans et plus

---

[1] Les statistiques de la présente section proviennent des rapports de Statistique Canada. Ce dernier prépare actuellement, avec le concours de Condition féminine Canada, le document intitulé *Femmes au Canada 2005 : rapport statistique fondé sur le sexe*, dont la parution est prévue pour l'automne 2005.

participaient au marché du travail, contre 68 p. 100 chez les hommes. La participation des deux sexes est en hausse depuis quelques années, mais celle des hommes était en déclin avant 1994.

Il existe des différences notables à l'intérieur de la population féminine même. Par exemple, chez les femmes de 25 à 44 ans, le taux de participation au marché du travail était de 76 p. 100 (86 p. 100 pour les hommes). En 2003, 63 p. 100 des femmes ayant un enfant de moins de trois ans occupaient un emploi rémunéré, soit plus de deux fois les 28 p. 100 enregistrés en 1976. La proportion de mères seules sur le marché du travail avait fait un bond de 18 points depuis 1995, car, en 2003, 68 p. 100 de celles ayant des enfants âgés de moins de 16 ans travaillaient, comparativement à 72 p. 100 des mères dans les ménages biparentaux. La majorité des femmes occupent un emploi à temps plein; cependant, les 28 p. 100 d'entre elles travaillant à temps partiel représentaient 69 p. 100 de la main-d'oeuvre à temps partiel en 2003. Environ 11 p. 100 des travailleuses rémunérées étaient des travailleuses autonomes, contre 19 p. 100 chez les hommes.

Les données du recensement de 2001 indiquent des différences dues à d'autres facteurs à l'intérieur de la population féminine. Cette année-là, environ 80 p. 100 des immigrantes de 25 à 44 ans occupaient un emploi, mais la participation des femmes membres d'une minorité visible à la vie active était moins élevée, s'établissant à 73 p. 100; cette participation était de 69 p. 100 chez les femmes autochtones. Les femmes handicapées avaient le taux de participation le plus bas dans l'ensemble, soit 46 p. 100 chez celles âgées de 25 à 54 ans.

Les femmes continuent d'assumer la majeure partie du travail non rémunéré au Canada, en particulier les soins à d'autres, notamment les enfants, les personnes âgées et les adultes malades ou handicapés. Il semble néanmoins y avoir une amélioration : leur part du travail non rémunéré diminue tandis qu'augmente leur part du travail rémunéré. D'après les enquêtes sur l'emploi du temps, en 1998, leur travail rémunéré représentait 62 p. 100 de celui des hommes, comparativement à 59 p. 100 en 1992, tandis que leur part du travail non rémunéré, comparativement à celle des hommes, passait, elle, de 189 p. 100 à 156 p. 100 durant la période. Cependant, les mères ayant des enfants en bas âge tendaient encore à avoir la plus lourde charge de travail non rémunéré. Dans les couples où les deux parents avaient un emploi à temps plein, le temps que les mères consacraient aux soins des enfants était d'environ 72 p. 100 de plus que celui qu'y consacraient les pères.

L'écart entre le revenu des femmes et des hommes se rétrécit, car les premières consacrent maintenant plus de temps au travail rémunéré. En 2002, le revenu des femmes était équivalent à 58 p. 100 du revenu des hommes, comparativement à 54 p. 100 en 1997. D'autres sources de revenu ont aussi contribué à améliorer la situation économique des femmes. Le revenu total (c'est-à-dire les revenus d'emploi, les revenus provenant de sources privées comme les pensions alimentaires pour enfants et les transferts gouvernementaux comme les prestations pour enfants et les rentes) pour les femmes de 16 ans et plus était équivalent à 62 p. 100 du revenu total des hommes en 2002, comparativement à 59 p. 100 en 1997. En outre, le régime d'impôt progressif du Canada a certains effets égalisateurs pour les sexes : le revenu total des femmes après impôt était équivalent à 66 p. 100 de celui des hommes en 2002, comparativement à 64 p. 100 en 1997.

Malgré certaines améliorations, des écarts substantiels persistent entre les femmes et les hommes dans l'ensemble, et plus particulièrement quand on considère les taux de faible revenu, relativement élevés parmi certains segments de la population féminine. Par exemple, en 2002, les femmes avaient un taux de pauvreté de 10,1 p. 100 après impôt[2] (8,8 p. 100 pour les hommes); ce taux était de 38,7 p. 100 pour les mères seules et de 19,5 p. 100 pour les femmes seules de plus de 65 ans. Comparativement, le taux de pauvreté des familles biparentales était de 6 p. 100 et celui des familles âgées, de 2,2 p. 100. Le taux de pauvreté des immigrantes était nettement plus élevé que celui de la moyenne des autres femmes; celui des femmes membres d'une minorité visible encore plus et celui des femmes autochtones, de près du double.

La violence envers les femmes et les filles demeure aussi un problème majeur, et elle est à la fois une cause et une conséquence d'inégalités entre les sexes. La situation inégale dans laquelle se trouvent les femmes les rend plus vulnérables à la violence fondée sur le sexe, qu'elle soit physique ou psychologique ou, encore, qu'elle prenne la forme d'exploitation sexuelle dans les relations interpersonnelles, le milieu de travail ou la vie publique. La participation sociale et économique des femmes ayant été victimes de violence est souvent moindre. Les femmes représentent la vaste majorité des victimes d'agression sexuelle, de harcèlement criminel ou d'enlèvement. Les agressions sont généralement perpétrées par leur conjoint ou une personne qu'elles connaissent. La violence envers les femmes est, dans certains cas, racialisée en plus d'être fondée sur le sexe. Par exemple, 32 p. 100 des femmes autochtones affirment craindre pour leur vie à cause de la violence dont elles sont la cible. Le nombre élevé de femmes autochtones enlevées et tuées dans diverses collectivités du Canada suscite depuis peu une attention accrue.

Le contexte de travail de CFC

Le contexte de travail de CFC ressemble à certains égards à celui des années précédentes. Le contexte de l'élaboration de politiques ne cesse de se complexifier au Canada. Le gouvernement fédéral devra donc continuer d'innover dans ses interventions futures. En outre, il devra travailler à renforcer les partenariats qui existent entre lui-même, les provinces, les territoires, le secteur bénévole, les collectivités autochtones et d'autres organismes et personnes afin de respecter les engagements qu'il a pris à l'égard de l'égalité pour les Canadiennes et les Canadiens.

En 1995, le gouvernement du Canada a élaboré le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes. Depuis 2000, c'est le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (PAES) qui guide ses interventions. La stratégie gouvernementale a mené à l'attribution de ressources supplémentaires à CFC, dans le but d'atteindre les objectifs suivants :

- accélérer la mise en oeuvre de l'ACS au sein de l'administration fédérale;
- financer les groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité pour que CFC bénéficie de l'apport et du savoir-faire d'un large éventail d'intervenantes et d'intervenants;

---

[2] Les seuils de faible revenu de Statistique Canada ne sont pas des seuils de pauvreté officiels. Une personne est considérée sous le seuil de faible revenu lorsque la part de son revenu accaparée par le logement, l'alimentation et l'habillement dépasse de 20 points de pourcentage la moyenne.

- assurer la participation continue et structurée des Canadiennes et Canadiens à l'élaboration des politiques gouvernementales afin de faire en sorte que le programme d'action du gouvernement tienne compte des expériences et points de vue des femmes;
- continuer de remplir les engagements internationaux du Canada et faire en sorte que notre pays demeure un chef de file mondial en matière d'égalité entre les sexes.

Les obligations découlant de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* exerceront aussi une grande influence sur les activités stratégiques de CFC. En 2003, le Canada a rendu compte au comité de l'ONU chargé de superviser l'application de cette convention. Le comité a élaboré par la suite un certain nombre de recommandations quant aux priorités futures du Canada à cet égard.

La création du Comité permanent de la condition féminine, en 2004, a mis en relief les enjeux d'intérêt pour les femmes. La société civile a donc de plus amples occasions de faire part de ses préoccupations en la matière et d'exercer des pressions en faveur de l'égalité entre les sexes. En outre, la création de ce comité a fourni un solide mécanisme et un moyen de responsabilisation au chapitre de l'action gouvernementale à l'égard de l'égalité entre les sexes.

L'exercice 2005-2006 sera en bonne partie marqué par Beijing +10 (http://www.swc-cfc.gc.ca/resources/beijing10/index_f.html), l'évaluation et l'examen décennaux de la *Déclaration* et du *Programme d'action* de Beijing adoptés par l'Organisation des Nations Unies (ONU); le Canada aura alors l'occasion d'évaluer ses propres progrès quant au respect des engagements qu'il a pris en matière d'égalité entre les sexes, lors de la Conférence mondiale sur les femmes de Beijing, en Chine, en 1995. En outre, cette année marquera le trentième anniversaire de la première conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Mexico en 1975.

Une nouvelle stratégie fédérale

CFC travaille actuellement à établir l'orientation stratégique du gouvernement du Canada pour les cinq prochaines années. En se fondant sur les recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et sur l'examen du respect des engagements pris par le Canada, lequel aura lieu à Beijing +10, CFC coordonnera l'élaboration et la mise en oeuvre d'une nouvelle stratégie fédérale devant permettre de combler les lacunes principales au Canada et de faire progresser davantage l'égalité entre les sexes, de concert avec ses partenaires.

Le gouvernement du Canada a l'occasion de faire preuve de responsabilité et de poursuivre sur la lancée du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes en adoptant une approche plus structurée, c'est-à-dire en adoptant des initiatives ciblées, de nature à éliminer les inégalités persistantes; en consolidant la coordination et la collecte de données de manière à améliorer le respect des engagements et les mécanismes de responsabilisation; en intégrant systématiquement l'utilisation de l'ACS dans la planification et la conception des politiques; enfin, en veillant à ce qu'on tienne compte des points de vue des femmes dans les plans futurs.

En 2005-2006, compte tenu de la nouvelle stratégie fédérale et des lacunes importantes que l'on connaît, CFC prendra comme domaines cibles la pauvreté et l'amélioration de la sécurité économique des femmes. De concert avec les ministères fédéraux, il continuera de chercher des

solutions aux défis économiques particuliers des femmes, notamment les mères seules, les travailleuses s'efforçant de concilier leurs responsabilités professionnelles avec la prestation de soins à d'autres membres de leur famille ainsi que les femmes qui se heurtent à de multiples obstacles en raison de l'intersection de leur sexe et d'autres facteurs (tels que la race et l'origine ethnique, le statut d'immigrante ou une déficience). Ces solutions pourront comprendre un accès élargi aux prestations, le renforcement du soutien aux familles et aux enfants ainsi que l'amélioration de la situation des femmes désavantagées sur le marché de l'emploi.

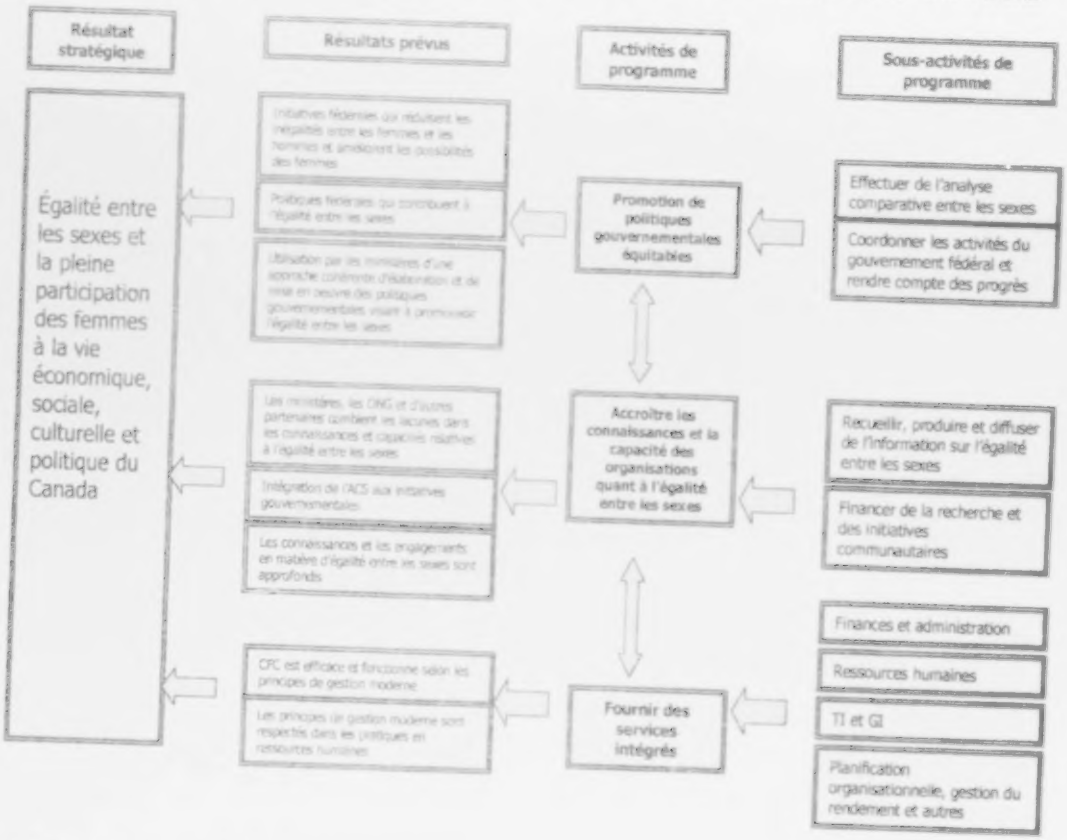
CFC a choisi un autre domaine cible : les enjeux intéressant les femmes autochtones. Il continuera de collaborer avec les groupes de femmes autochtones à l'élaboration de stratégies de nature à modifier les facteurs qui influent sur la situation économique, sociale, juridique et politique de ces femmes. Il travaillera avec les partenaires clés aux échelons local, régional et national, de manière à soutenir les initiatives contribuant à sensibiliser le public, à apporter des changements institutionnels, à renforcer les capacités des groupes de femmes autochtones ainsi qu'à influencer les politiques gouvernementales, notamment dans les domaines de la violence et de la pauvreté.

La mise en oeuvre de méthodes de gestion moderne

CFC reste déterminé à mettre en oeuvre des méthodes de gestion moderne. La modernisation, qui s'étend à l'ensemble du gouvernement, a pour but d'assurer une saine gestion des ressources et un processus décisionnel efficace ainsi que d'intégrer l'information financière et non financière. CFC sera guidé en cela par quatre principes fondamentaux, soit la transparence, la responsabilisation, la saine gestion des finances et le respect des règles d'éthique.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Chaîne de résultats de l'AAP de Condition féminine Canada


Résultat stratégique
Résultats prévus
Activités de programme
Sous-activités de programme
Égalité entre les sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du Canada
Initiatives fédérales qui réduisent les inégalités entre les femmes et les hommes et améliorent les possibilités des femmes
Politiques fédérales qui contribuent à l'égalité entre les sexes
Utilisation par les ministères d'une approche cohérente d'élaboration et de mise en œuvre des politiques gouvernementales visant à promouvoir l'égalité entre les sexes
Promotion de politiques gouvernementales équitables
Effectuer de l'analyse comparative entre les sexes
Coordonner les activités du gouvernement fédéral et rendre compte des progrès
Les ministères, les ONG et d'autres partenaires comblent les lacunes dans les connaissances et capacités relatives à l'égalité entre les sexes
Intégration de l'ACS aux initiatives gouvernementales
Les connaissances et les engagements en matière d'égalité entre les sexes sont approfondis
Accroître les connaissances et la capacité des organisations quant à l'égalité entre les sexes
Recueillir, produire et diffuser de l'information sur l'égalité entre les sexes
Financer de la recherche et des initiatives communautaires
CFC est efficace et fonctionne selon les principes de gestion moderne
Les principes de gestion moderne sont respectés dans les pratiques en ressources humaines
Fournir des services intégrés
Finances et administration
Ressources humaines
TI et GI
Planification organisationnelle, gestion du rendement et autres

Analyse par activité de programme

Résultat stratégique : Égalité entre les sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du Canada.

Pour que le gouvernement du Canada parvienne à bâtir, comme il s'y est engagé, une société englobant et respectant l'ensemble des Canadiennes et Canadiens, CFC s'efforce de promouvoir l'égalité entre les sexes ainsi que l'inclusion et la participation, dans toutes les sphères de la vie au Canada, des femmes et des filles dans toute leur diversité.

Ce résultat stratégique découle du mandat de CFC (coordonner les politiques relatives à l'égalité entre les sexes et gérer les programmes qui s'y rapportent), de la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que de l'adhésion du Canada à la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* et au *Programme d'action* de Beijing.

En 2005-2006, dans la poursuite de ce résultat stratégique, CFC axera ses efforts plus particulièrement sur trois activités de programme clés :

- promouvoir des politiques gouvernementales équitables;
- accroître les connaissances et la capacité des organisations quant à l'égalité entre les sexes;
- fournir des services intégrés.

Indicateur : Progrès accomplis dans les domaines jugés prioritaires selon la nouvelle stratégie fédérale.

Activité de programme : 1.0 Promouvoir des politiques gouvernementales équitables

Ressources financières (en millions de dollars)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
7,9	8	8

Ressources humaines (en équivalents temps plein)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
43	43	43

* Les ressources indiquées sont des prévisions et peuvent recouper plusieurs activités de programme; en outre, elles pourront éventuellement être rajustées lors de la mise à jour annuelle des niveaux de référence de 2006-2007. Les ressources des Services intégrés sont affectées de manière proportionnée dans le cadre de cette activité de programme.

Cette activité de programme est axée sur le travail horizontal avec les ministères et organismes du gouvernement du Canada et d'autres ordres de gouvernement. L'objet en est de mener à l'élaboration de politiques, règlements, lois, recherches, programmes et services tenant compte du vécu et de la réalité des femmes dans toute leur diversité. CFC s'appuiera sur la recherche concernant l'égalité entre les sexes et collaborera avec la société civile et les organisations non gouvernementales dans des activités stratégiques relatives à l'égalité entre les sexes et dans l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes.

L'une des priorités de CFC en 2005-2006 sera de coordonner une nouvelle stratégie fédérale en matière d'égalité entre les sexes en se fondant sur un bref examen des leçons tirées de la mise en oeuvre du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes et sur une procédure diagnostique. Il cernera les lacunes, trouvera des solutions concrètes et élaborera des mécanismes de responsabilisation. Un élément important de la nouvelle stratégie sera le haut niveau d'engagement attendu des ministères et organismes fédéraux, y compris des organismes centraux.

Résultat prévu : Initiatives fédérales qui réduisent les inégalités entre les femmes et les hommes et améliorent les possibilités des femmes.

Indicateur de rendement : Le nombre d'initiatives fédérales qui contribuent de façon notable à l'égalité entre les sexes.

Sous-activité : 1.1 Effectuer de l'ACS

Ressources financières (en millions de dollars)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
6,2	6,3	6,3

Ressources humaines (en équivalents temps plein)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
24	24	24

* Les ressources indiquées sont des prévisions et peuvent recouper plusieurs activités de programme; en outre, elles pourront éventuellement être rajustées lors de la mise à jour annuelle des niveaux de référence de 2006-2007. Les ressources des Services intégrés sont affectées de manière proportionnée dans le cadre de cette sous-activité.

Cette sous-activité vise à exercer une influence sur l'élaboration des politiques gouvernementales au moyen d'ACS, ainsi que donner des conseils et faire des recommandations dans les domaines du ressort du gouvernement du Canada, notamment la pauvreté et la sécurité économique des femmes ainsi que la situation des femmes autochtones. CFC continuera à examiner les politiques, les lois, les règlements, les initiatives et les programmes actuels ou proposés du gouvernement et à les soumettre à des ACS. Pour toutes ces activités stratégiques comme pour l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes, il collaborera avec un large éventail d'intervenantes et d'intervenants, au pays et à l'échelle internationale.

Résultat prévu : Politiques fédérales qui contribuent à l'égalité entre les sexes.

Indicateur de rendement : Pourcentage de recommandations stratégiques de CFC acceptées par les ministères fédéraux.

Sous-activité : 1.2 Coordonner les activités du gouvernement fédéral et rendre compte des progrès

Ressources financières (en millions de dollars)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
1,7	1,7	1,7

Ressources humaines (en équivalents temps plein)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
19	19	19

*Les ressources indiquées sont des prévisions et peuvent recouper plusieurs activités de programme; en outre, elles pourront éventuellement être rajustées lors de la mise à jour annuelle des niveaux de référence de 2006-2007. Les ressources des Services intégrés sont affectées de manière proportionnée dans le cadre de cette sous-activité.

CFC continuera de travailler avec les ministères et les organismes fédéraux, de manière à coordonner l'élaboration et la mise en oeuvre des stratégies fédérales d'égalité entre les sexes et à pouvoir rendre compte, au pays et sur la scène internationale, des progrès réalisés à l'égard des engagements pris. En 2005-2006, CFC continuera d'affecter des ressources pour consolider l'infrastructure fédérale en matière de politiques de promotion de l'égalité entre les sexes. Cette consolidation passera par un renforcement des mécanismes d'intégration de l'égalité entre les sexes qui permettent d'assurer une coordination efficiente et efficace à l'échelle fédérale, ainsi que par l'élaboration d'outils de planification et de responsabilisation.

Résultat prévu : Utilisation par les ministères fédéraux d'une approche cohérente d'élaboration et de mise en oeuvre des politiques gouvernementales visant à promouvoir l'égalité entre les sexes.

Indicateur de rendement : Le nombre de ministères participant à l'élaboration de la stratégie fédérale.

Activité de programme : 2.0 Accroître les connaissances et la capacité des organisations quant à l'égalité entre les sexes

Ressources financières (en millions de dollars)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
15,5	15,4	15,4

Ressources humaines (en équivalents temps plein)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
88	88	88

*Les ressources indiquées sont des prévisions et peuvent recouper plusieurs activités de programme; en outre, elles pourront éventuellement être rajustées lors de la mise à jour annuelle des niveaux de référence de 2006-2007. Les ressources des Services intégrés sont affectées de manière proportionnée dans le cadre de cette activité.

Cette activité de programme vise à accroître les connaissances et les capacités d'un certain nombre d'intervenantes et d'intervenants, de sorte qu'ils soient mieux informés et plus en mesure de s'occuper des enjeux liés à l'égalité entre les sexes présentant un intérêt pour la société canadienne et que leur action soit coordonnée. CFC est le seul organisme fédéral jouant un rôle de coordination central relativement au renforcement des capacités, à la recherche, et à l'analyse des politiques en matière d'égalité entre les sexes. Il est le catalyseur pour l'inclusion des préoccupations concernant l'égalité entre les sexes dans les politiques, programmes et mesures législatives des ministères selon leurs mandats respectifs.

CFC continue d'offrir un soutien crucial aux travaux visant à faciliter la pleine participation des femmes à la société canadienne qui sont entrepris par des groupes de femmes et d'autres groupes oeuvrant pour la promotion de l'égalité. Par l'intermédiaire de son personnel des régions et du bureau national (http://www.swc-cfc.gc.ca/contact/contact_f.html), il fournit aussi des services professionnels à ses organisations partenaires. Ces services peuvent être de toutes sortes : aide à l'élaboration de stratégies d'action, renseignements sur d'autres sources de financement et aiguillage vers ces sources, conseils sur des questions opérationnelles (p. ex. constitution en société et administration financière), recommandation de personnes-ressources de la collectivité

en mesure d'aider de diverses façons et, enfin, facilitation du réseautage, des communications et des partenariats entre les organisations.

Au moyen de son Fonds de recherche en matière de politiques, CFC continue de créer et de transmettre une solide base de connaissances en matière d'égalité entre les sexes, connaissances qui sont essentielles au renforcement de la capacité du gouvernement à répondre, par ses politiques et programmes, aux enjeux complexes qui touchent les femmes au Canada.

Résultat prévu : Les ministères, les ONG et d'autres partenaires comblent les lacunes dans les connaissances et capacités relatives à l'égalité entre les sexes.

Indicateur de rendement : Le nombre de groupes qui interviennent pour combler les lacunes et atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés; le nombre de décisionnaires connaissant les résultats des recherches ciblées; le nombre de nouvelles références aux recherches.

Sous-activité : 2.1 Recueillir, produire et diffuser de l'information sur l'égalité entre les sexes

Ressources financières (en millions de dollars)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
7,5	7,4	7,4

Ressources humaines (en équivalents temps plein)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
38	38	38

* Les ressources indiquées sont des prévisions et peuvent recouper plusieurs activités de programme; en outre, elles pourront éventuellement être rajustées lors de la mise à jour annuelle des niveaux de référence de 2006-2007. Les ressources des Services intégrés sont affectées de manière proportionnée dans le cadre de cette sous-activité.

Étant donné que CFC a pour mandat de jouer un rôle de chef de file dans la mise en oeuvre de l'ACS, il s'agit, grâce à cette sous-activité, d'aider les ministères et organismes fédéraux à se doter des procédures nécessaires pour renforcer leurs capacités et à créer les outils dont ils ont besoin pour intégrer l'ACS à leurs activités d'élaboration de politiques et de programmes.

Au cours des trois dernières années, CFC a joué un rôle prépondérant dans l'amélioration et l'accélération de la mise en oeuvre de l'ACS en élaborant une gamme d'outils et de modèles pour renforcer les capacités que les ministères fédéraux, les autres ordres de gouvernement et les autres intervenantes et intervenants peuvent adapter à leurs besoins. La gamme comprend, entre autres, un programme de formation pour enseigner aux analystes de politiques et de programmes à appliquer cette forme d'analyse. Le programme de formation peut être adapté aux objectifs des politiques et des programmes, aux objectifs de formation et aux mandats ministériels des participantes et participants et il comprend un programme spécialisé destiné aux formatrices et aux formateurs. Les initiatives de formation et de sensibilisation de CFC comprennent aussi une gamme de ressources, de liens, d'activités et de bibliographies accessibles en direct, des trousses et feuilles d'information sur l'ACS et sur l'intégration des considérations liées à l'égalité entre

les sexes, ainsi que des foires et des conférences (http://www.swc-cfc.gc.ca/resources/gba_f.html).

Jusqu'ici, CFC a axé ses efforts sur l'élaboration d'outils et le renforcement des capacités individuelles, mais il change progressivement son orientation pour se concentrer plutôt sur la capacité des institutions. L'expérience acquise à ce jour au Canada et à l'étranger indique que, si les capacités individuelles sont essentielles, la meilleure façon de montrer la valeur de l'ACS est de réaliser des projets pilotes ciblés, produisant des résultats concrets et mesurables. En 2005-2006, CFC mettra en place des partenariats pour réaliser de tels projets pilotes, axés sur les résultats. Des négociations sont en cours avec cinq partenaires possibles.

Vu la demande croissante de formation en ACS au pays et à l'échelle internationale, les ressources limitées de l'organisme et la réorientation de ses efforts de manière à dépasser le stade du renforcement des capacités individuelles, CFC travaille actuellement à mettre en place un partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada; celle-ci commencera, à partir de 2005-2006, à donner la formation en ACS auparavant offerte par CFC. Ce partenariat permettra de rendre la formation accessible à un plus grand nombre de fonctionnaires fédéraux.

Résultat prévu : Intégration de l'ACS aux initiatives gouvernementales.

Indicateur de rendement : Accroissement de la capacité de certains ministères à effectuer des ACS.

Sous-activité : 2.2 Financer de la recherche et des initiatives communautaires

Ressources financières (en millions de dollars)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
8,0	8,0	8,0

Ressources humaines (en équivalents temps plein)*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
50	50	50

* Les ressources indiquées sont des prévisions et peuvent recouper plusieurs activités de programme; en outre, elles pourront éventuellement être rajustées lors de la mise à jour annuelle des niveaux de référence de 2006-2007. Les ressources des Services intégrés sont affectées de manière proportionnée dans le cadre de cette sous-activité.

Le financement de la recherche et des initiatives communautaires suppose l'exécution et la mise à profit, de manière coordonnée, d'autres recherches ou initiatives communautaires sur certains enjeux présentant un intérêt pour la société canadienne, ainsi que le soutien des efforts d'autres intervenantes et intervenants qui se préoccupent d'enjeux liés à l'égalité entre les sexes.

Dans le cadre de son travail de création et de transmission de connaissances, CFC continuera de renseigner les décisionnaires du gouvernement au sujet de la recherche stratégique de pointe concernant de nouveaux enjeux liés à l'égalité entre les sexes (http://www.swc-cfc.gc.ca/funding/prf_f.html), recherche nécessaire au processus d'élaboration des politiques. Ce genre de recherche est particulièrement important dans le domaine de l'égalité entre les sexes, où

il n'existe pas toujours une information et des ACS facilement accessibles. En outre, la disponibilité des résultats de la recherche contribue à accroître la participation des groupes de femmes et des organismes oeuvrant pour la promotion de l'égalité au processus d'élaboration des politiques.

En 2005-2006, CFC continuera de financer et d'encourager la recherche sur des enjeux nouveaux qui ont trait à l'égalité entre les sexes et présentent un intérêt pour les Canadiennes et les Canadiens. En outre, l'organisme axera ses efforts sur certains domaines de recherche clés cernés au cours des trois dernières années, y compris la violence à l'égard des femmes, les transferts sociaux, le capital social et les répercussions du projet de loi C-31 (http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubs_f.html).

Grâce à son programme de financement (http://www.swc-cfc.gc.ca/funding/wp_f.html), CFC facilite la participation des groupes de femmes et d'autres organisations bénévoles au processus d'élaboration des politiques gouvernementales; encourage les institutions clés à élaborer des politiques et des programmes qui tiennent compte de leurs répercussions sur chacun des sexes et de la diversité des points de vue des femmes; et, enfin, habilite les femmes à participer aux processus décisionnels. Grâce à son soutien financier, CFC contribue aussi à améliorer la compréhension, par le public, afin d'encourager l'action et d'accroître l'efficacité des mesures que prennent les groupes de femmes pour améliorer la situation des femmes.

Le financement est déterminé par les trois domaines cibles du Programme de promotion de la femme de CFC, à savoir : l'amélioration de la situation économique des femmes; l'élimination de la violence systémique à l'endroit des femmes et des filles; et la réalisation de la justice sociale. En 2005-2006, CFC évaluera les travaux qui ont été réalisés à ce jour sur les sujets suivants grâce à son aide financière, soit : les femmes autochtones, notamment la violence dont elles sont victimes, et les femmes pauvres. Cette évaluation permettra l'élaboration de nouvelles stratégies.

Résultat prévu : Les connaissances et les engagements en matière d'égalité entre les sexes sont approfondis.

Indicateur de rendement : Le nombre d'organisations, de chercheuses et de chercheurs qui ont atteint les objectifs énoncés dans leur dossier de financement.

SECTION III – INFORMATION ADDITIONNELLE

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2005-2006 de Condition féminine Canada.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide pour la préparation de la partie III du Budget des dépenses : Rapports sur les plans et priorités.*

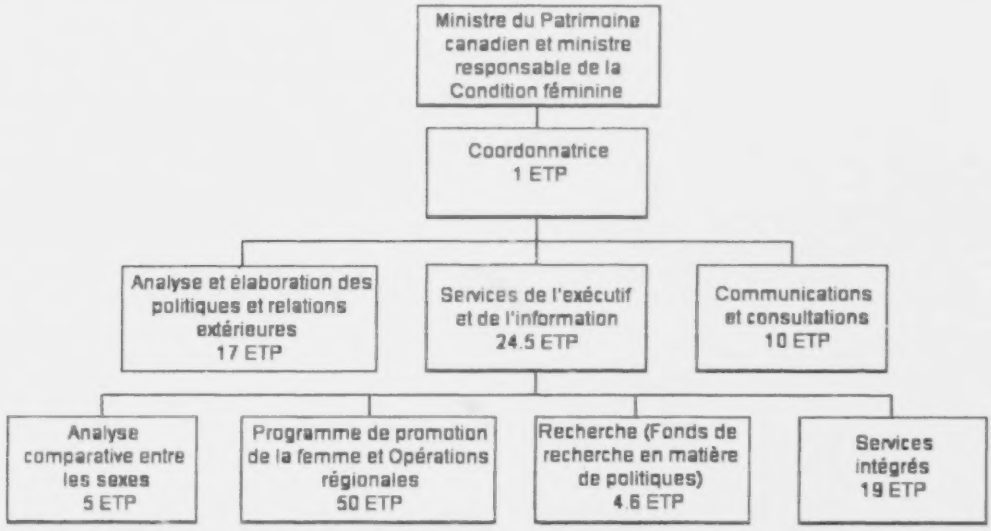
- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans les Lignes directrices du SCT;
- Il est fondé sur la structure de responsabilisation approuvée du ministère, telle qu'elle est indiquée dans sa Structure des ressources et des résultats de gestion;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- Il fait état des sommes qui ont été allouées en fonction des dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor selon le RPP.

Nom : Florence Ievers

Titre : Coordonnatrice

Renseignements sur l'organisation

Condition féminine Canada
Organigramme
131 ETP*


Ministre du Patrimoine canadien et ministre responsable de la Condition féminine
Coordonnatrice
1 ETP
Analyse et élaboration des politiques et relations extérieures
17 ETP
Services de l'exécutif et de l'information
24.5 ETP
Communications et consultations
10 ETP
Analyse comparative entre les sexes
5 ETP
Programme de promotion de la femme et Opérations régionales
50 ETP
Recherche (Fonds de recherche en matière de politiques)
4.6 ETP
Services intégrés
19 ETP

* ETP : « équivalent temps plein ». Les ressources humaines de toutes les directions contribuent à la mission et au résultat stratégique de Condition féminine Canada ou les appuient. Le total des ETP est arrondi au chiffre le plus près.

Le tableau ci-dessous présente la structure organisationnelle de CFC jusqu'au niveau des activités de programmes en indiquant le nombre d'ETP qui appuient chaque activité et la direction responsable. Les ressources des Services intégrés sont affectées de manière proportionnée dans le cadre des activités de programme indiquées.

		ETP		
Activité de programme	**Direction responsable**	**2005-2006**	**2006-2007**	**2007-2008**
Promouvoir des politiques gouvernementales équitables	Politiques et Relations extérieures	43	43	43
Accroître les connaissances et la capacité des organisations quant à l'égalité entre les sexes	Programme de promotion de la femme et Opérations régionales, Recherche et Analyse comparative entre les sexes	88	88	88
TOTAL DES ETP		**131**	**131**	**131**

http://www.swc-cfc.gc.ca/contact/contact_f.html

Dépenses prévues

Les tableaux financiers suivants sont présentés conformément à l'Architecture d'activités de programme (AAP) de CFC et vont jusqu'au niveau des activités de programme, à l'exclusion des Services intégrés. Les coûts des Services intégrés sont affectés parmi les activités de programme indiquées.

Les ressources indiquées sont des prévisions et peuvent recouper plusieurs activités de programme; en outre, elles pourront éventuellement être rajustées lors de la mise à jour annuelle des niveaux de référence de 2006-2007.

Dépenses prévues et équivalents temps plein

Le tableau qui suit résume les dépenses prévues par CFC jusqu'au 31 mars 2008. Les tendances dans les dépenses, en ce qui a trait aux plans et aux priorités de la période de planification de trois ans, respectent l'AAP de CFC pour la promotion de l'égalité entre les sexes.

(en millions de dollars)	Prévisions des dépenses 2004-2005[1]	**Dépenses prévues 2005-2006***	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Promouvoir des politiques gouvernementales équitables	7,9	**7,9**	8,0	8,0
Accroître les connaissances et la capacité des organisations quant à l'égalité entre les sexes	16,0	**15,5**	15,4	15,4
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	23,9	**23,4**	23,4	23,4
Dépenses non budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)				
Moins : Revenus disponibles				
Total du Budget principal des dépenses[2]	23,9	**23,4**	23,4	23,4
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses :				
Transfert des subventions	0,1	**0,2**	0,2	0,2
Budget de la ministre d'État	(0,2)	**(0,4)**	(0,4)	(0,4)
Annonce dans le budget :				
Total des rajustements	*(0,1)*	***(0,2)***	*(0,2)*	*(0,2)*
Dépenses nettes prévues[3]	23,8	**23,2**	23,2	23,2
Moins : Revenus non disponibles				
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	1,1	**1,1**	1,1	1,1
Coût net du programme	24,9	**24,3**	24,3	24,3
Équivalents temps plein (ETP)	131	**131**	131	131

[1] Correspond à la prévision la plus juste des dépenses nettes totales prévues à la fin de l'exercice.
[2] Les prévisions de dépenses pour 2004-2005 et pour les exercices suivants tiennent compte des sommes supplémentaires accordées à CFC en vue de la mise en oeuvre du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (déduction faite des faibles coûts liés aux locaux, transférés à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada) ainsi que des augmentations prévues à certaines conventions collectives. Ces sommes sont réparties également entre les crédits (c.-à-d. le budget de fonctionnement et celui des subventions et contributions).

En résumé, le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes représente une somme de 2 millions de dollars reçue chaque année depuis 2000-2001, une somme supplémentaire de 1,5 million reçue chaque année depuis 2001-2002 ainsi qu'une dernière augmentation annuelle de 1,5 million en 2002-2003. Cumulativement, son budget annuel était de 2 millions de dollars en 2000-2001, de 3,5 millions en 2001-2002 et de 5 millions depuis 2002-2003 :

(en millions de dollars)	**Augmentation annuelle**	**Budget annuel du PAES**
2000-2001	2,0	2,0
2001-2002	1,5	3,5
2002-2003	1,5	5,0
Exercices subséquents	0	5,0

La diminution de 0,5 millions de dollars du Budget principal des dépenses pour 2005-2006 et les exercices subséquents comparativement au dépenses prévues pour 2004-2005 est principalement attribuable aux 0,2 million de dollars représentant la contribution de CFC à l'exercice gouvernemental de réaffectation, et au rajustement de 0,1 million visant les régimes d'avantages sociaux des employés, ainsi qu'au financement réduit pour la mise en oeuvre de la politique révisée d'évaluation du Conseil du Trésor.
[3] Les montants totaux des dépenses prévues comprennent des rajustements indiqués dans les colonnes « prévisions des dépenses et dépenses prévues », qui sont de nouveaux postes budgétaires n'ayant pas encore été approuvés. CFC s'attend à leur approbation à la suite de celle du Budget supplémentaire des dépenses (B) et du processus de mise à jour annuelle des niveaux de référence.
* En réponse à la décision du Comité d'examen des dépenses, CFC prévoit des économies sur les achats de 20 000 dollars en 2005-2006.

Programme par activité

Le tableau qui suit présente les ressources indiquées dans le Budget principal de 2005-2006 par activité de programme.

2005-2006					
(en millions de dollars)	Budgétaires				
Activité de programme	Fonctionnement	Subventions et contributions	Total pour le budget principal	Rajustements (dépenses prévues non indiquées dans le Budget principal)[1]	Total des dépenses prévues
Promouvoir des politiques gouvernementales équitables	4,3	3,6	7,9	(0,2)	**7,7**
Accroître les connaissances et la capacité des organisations quant à l'égalité entre les sexes	8,3	7,2	15,5		**15,5**
Total	**12,6**	**10,8**	**23,4**	**(0,2)**	**23,2**

(1) La diminution nette totale de 0,2 million de dollars représente une augmentation de 0,2 million de dollars attribuable au Protocole d'entente entre Patrimoine canadien et CFC en ce qui concerne la mise en oeuvre du partenariat

interministériel avec les collectivités de langues officielles, ainsi qu'à une diminution de 4,0 million de dollars relative au budget de la ministre d'État qui n'existe plus. La diminution de 0,2 million de dollars est attribuable aux nouveaux postes budgétaires qui seront approuvés lors de la prochaine mise à jour annuelle des niveaux de référence en 2006-2007.

Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal

Le tableau compare en bref les dépenses prévues dans le Budget principal de 2005-2006 à celles du précédent budget pour CFC.

(en millions de dollars)

2005-2006			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	**Budget principal actuel**	Budget précédent
110	Dépenses de fonctionnement	**11,3**	11,6
115	Subventions	**10,8**	10,8
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	**1,4**	1,5
	Total [1]	**23,4**	23,9

[1] La diminution de 0,5 millions de dollars du Budget principal des dépenses pour 2005-2006 comparativement au dépenses prévues pour 2004-2005 est principalement attribuable aux 0,2 million de dollars représentant la contribution de CFC à l'exercice gouvernemental de réaffectation, et au rajustement de 0,1 million visant les régimes d'avantages sociaux des employés, ainsi qu'au financement réduit pour la mise en oeuvre de la politique révisée d'évaluation du Conseil du Trésor.

Coût net pour CFC au cours de l'année budgétaire

(en millions de dollars)	**2005-2006**
Dépenses nettes prévues	**23,2**
Plus : Services reçus à titre gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	**0,5**
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	**0,6**
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	
	1,1
Moins : Revenus non disponibles	
Coût net en 2005-2006	**24,3**

Renseignements sur le programme de paiements de transfert de CFC

Le tableau qui suit résume les paiements de transfert de CFC au niveau des activités de programme.

(en millions de dollars)

Nom du programme de paiements de transfert : Programme de promotion de la femme (voté)		
Création : 1973	Fin : continu	Total du financement pour 2005-2006 : 11 millions de dollars

But du programme : Le mandat du Programme de promotion de la femme (PPF) est mis en oeuvre au moyen de deux composantes clés, soit le financement et les services professionnels. Toutes deux contribuent à la réalisation des quatre objectifs du PPF.

Le PPF vise quatre objectifs généraux :
1. Favoriser, au sein d'institutions clés, des politiques et des programmes qui tiennent compte des répercussions différentes sur les femmes et les hommes ainsi que de la diversité des points de vue des femmes, et permettent aux femmes d'avoir accès aux processus décisionnels;
2. Faciliter la participation des groupes de femmes au processus d'élaboration des politiques gouvernementales;
3. Améliorer la compréhension, par le public, des enjeux liés à l'égalité des femmes, dans le but d'encourager l'action;
4. Accroître l'efficacité des mesures prises par des groupes de femmes pour améliorer la situation des femmes.

Les résultats finaux visés par le PPF sont les suivants :
a) les institutions clés ont intégré les divers points de vue des femmes à leurs politiques et programmes;
b) les gouvernements et les organismes élus ont intégré les divers points de vue des femmes aux politiques gouvernementales.

	Prévisions de dépenses 2004-2005[1]	**Dépenses prévues 2005-2006**[1]	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Promouvoir des politiques gouvernementales équitables				
Total des subventions	3,6	3,6	3,6	3,6
Accroître les connaissances et la capacité des organisations quant à l'égalité entre les sexes en matière d'égalité des sexes				
Total des subventions	7,3	7,4	7,4	7,4
Total du programme de paiements de transfert [2]	**10,9**	**11,0**	**11,0**	**11,0**

[1] L'augmentation de 0,1 million de dollars des prévisions de dépenses et de 0,2 million des dépenses prévues pour 2005-2006, 2006-2007 et 2007-2008, comparativement au Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005, est attribuable à un protocole d'entente avec Patrimoine canadien aux fins de la mise en oeuvre du partenariat interministériel avec les collectivités de langue officielle.

[2] Les paiements de transfert tiennent compte du 50 p. 100 de financement reçu pour la mise en oeuvre du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes, y compris les activités connexes, soit un million de dollars reçu chaque année depuis 2000-2001, une somme supplémentaire de 0,75 million reçue chaque année depuis 2001-2002 et une dernière augmentation annuelle de 0,75 million en 2002-2003. Cumulativement, le budget annuel du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes au titre des paiements de transfert était de 1 million de dollars en 2000-2001, de 1,75 million en 2001-2002 et de 2,5 millions pour 2002-2003 et les exercices subséquents :

(en millions de dollars)	**Augmentation annuelle**	**Paiements de transfert annuels du PAES**
2000-2001	1	1
2001-2002	0,75	1,75
2002-2003	0,75	2,5
Exercices subséquents	0	2,5

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Services intégrés

Les ressources de cette activité de programme sont affectées de manière proportionnée dans le cadre des autres activités de programme tel qu'indiqué tout au long du document. Les Services intégrés veillent à ce que CFC remplisse ses obligations en matière de responsabilisation et fournit une gamme de services, tels que : planification stratégique, gestion de rendement, services financiers, ressources humaines, informatique, gestion de l'information, télécommunications, sécurité, biens, gestion des installations et du matériel et administration des marchés et achats.

L'activité de programme soutient la mise en œuvre de méthodes de gestion moderne à l'intérieur de CFC, considérée comme prioritaire par la direction.

Voici quelles seront les priorités en 2005-2006 :

- CFC procédera à un examen de son cadre de gouvernance. Sa mission et sa vision seront comprises dans cet examen, dans le but de déterminer quelle est la manière la plus efficace d'atteindre les objectifs d'égalité des sexes.
- L'évaluation approfondie du financement du Programme de promotion de la femme amorcée en 2004-2005 sera achevée en 2005-2006 et devrait permettre de déterminer la pertinence, l'incidence et l'efficacité de ce financement. CFC anticipe que cette évaluation offrira au Programme de promotion de la femme des occasions de mieux remplir son mandat et atteindre le résultat stratégique de l'organisme.
- CFC poursuivra ses efforts en matière de mesure du rendement conformément à son Architecture des activités de programme.
- De concert avec les syndicats, CFC continuera la mise en oeuvre du plan d'action élaboré en réponse au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2002.
- CFC commencera la mise en oeuvre du nouveau cadre gouvernemental énoncé dans la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Les coûts de cette activité sont ventilés comme suit entre les autres activités de programme :

Activité de programme	Pourcentage
Promouvoir des politiques gouvernementales équitables	33 %
Accroître les connaissances et la capacité des organisations quant à l'égalité entre les sexes	67 %

Le tableau qui suit présente la totalité des dépenses prévues pour les Services intégrés.

(en millions de dollars)

Activité de programme	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Services intégrés	2,6	2,6	2,6

Annexe A : Coordonnées des personnes-ressources

1) **Liste des rapports ministériels prévus par la loi**

- *Condition féminine Canada, Budget des dépenses : Rapport sur les plans et les priorités*
- *Condition féminine Canada : Rapport sur le rendement*

Pour consulter d'autres rapports ou documents, veuillez visiter le site Web de CFC à l'adresse suivante : http://www.swc-cfc.gc.ca/

2) **Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006**

- Pour obtenir des renseignements financiers, veuillez communiquer avec :
  Guylaine Métayer,
  Directrice, Services intégrés
  Téléphone : (613) 947-1453; Télécopieur : (613) 947-6113
  Courriel : Guylaine.Metayer@swc-cfc.gc.ca

- Pour toute autre question sur ce document, veuillez communiquer avec :
  Donna McKeeby
  Directrice, Services de l'exécutif et de l'information
  Téléphone : (613) 992-5399; Télécopieur : (613) 943-0449
  Courriel : Donna.Mckeeby@swc-cfc.gc.ca.

Annexe B : Formulaire de rétroaction de la lectrice ou du lecteur

***Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de 2005-2006**

Merci d'avoir pris le temps de prendre connaissance de notre rapport! Vos commentaires nous seront très utiles pour la rédaction du rapport sur le rendement, qui s'inspirera du présent document, et de nos prochains RPP.

1. Est-ce la première fois que vous prenez connaissance du RPP de Condition féminine Canada ?
   Non ( ) **Oui** ( )

2. Voyez-vous une amélioration par rapport à nos documents de planification antérieurs ?
   Non ( ) **Oui** ( )

3. En recommanderiez-vous la lecture à quelqu'un d'autre ? **Non** ( ) **Oui** ( )
   Pourquoi ?

   _____

   _____

4. À quel titre avez-vous lu le présent RPP ? *(Cocher une seule réponse)*
   ( ) Député, sénatrice ou sénateur
   ( ) Membre du personnel politique
   ( ) Membre du personnel de la Chambre des communes ou du Sénat
   ( ) Organisation non-gouvernementale canadienne
   ( ) Fonctionnaire fédéral, provincial ou territorial
   ( ) Membre du public canadien
   ( ) Médias
   ( ) Organisation internationale
   ( ) Organisation ou gouvernement étranger
   ( ) Autre (préciser) :

   _____

   _____

5. Dans quel but avez-vous lu le présent RPP? *(Cocher toutes les cases qui s'appliquent)*
   ( ) Dans le cadre des activités d'un comité parlementaire
   ( ) Pour en savoir davantage sur le mandat et les plans de Condition féminine Canada
   ( ) Pour mieux comprendre les enjeux de Condition féminine Canada
   ( ) Pour en savoir davantage sur l'affectation des ressources
   ( ) Pour élaborer des plans de partenariat avec Condition féminine Canada
   ( ) Autres raisons (préciser) :

   _____

   _____

6. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction par rapport aux éléments suivants :

	Insatisfaisant	Satisfaisant	Pas d'opinion
Utilité du contenu	( )	( )	( )
Lisibilité	( )	( )	( )
Facilité à trouver des renseignements précis	( )	( )	( )

   Comment pourrions-nous améliorer ce document ?

   _____

   _____

Merci encore une fois. Prière de transmettre par télécopieur à :
Sylvie Turcotte, CFC, Services de l'exécutif et de l'information
(613) 943-0449